

International Law-Making



Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour 1999¹

Konsep (*Concept*)

Pada dasarnya anak merupakan subyek hukum yang harus dilindungi. Hal ini demikian adanya karena berdasarkan ketentuan hukum internasional dan nasional negara-negara di dunia, anak memiliki eksepsi tertentu di hadapan hukum.² Eksepsi tersebut berupa pengecualian atas ketentuan hukum dalam berbagai macam hal. Dalam hal ini, siapa pun yang termasuk dalam kategori anak, dapat dikatakan tidak cakap di hadapan hukum. Akibatnya, manakala seorang anak melakukan tindakan hukum tertentu, tindakannya tidak dikategorikan sebagai tindakan yang sah. Dalam melaksanakan suatu tindakan hukum tertentu, seorang anak diwajibkan untuk didampingi oleh subyek hukum yang sudah cakap sehingga dapat menjadi wali dari anak tersebut. Selain itu, berdasarkan cabang keilmuan lainnya, anak-anak merupakan golongan yang masih menjalani pertumbuhan, baik secara fisik maupun psikis. Pertumbuhan tersebut perlu dilindungi dan dijaga sehingga anak-anak dapat tumbuh dengan baik. Berangkat dari pola pikir demikian, posisi anak dalam dunia kerja (sebagai buruh) perlu mendapatkan perlindungan.

¹<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/com-chic.htm>

² Pasal 3 ayat 1 Konvensi Hak-hak Anak 1989.

Latar Belakang (*Backgrounds*)

Keberadaan *Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour* (selanjutnya disebut Konvensi) merupakan kelanjutan dari *Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment 1973* (selanjutnya disebut Konvensi 1973).³ Berdasarkan Konvensi 1973, setiap negara yang memberlakukan Konvensi 1973 berkewajiban untuk membentuk sebuah kebijakan nasional yang menghapuskan pekerja anak dan secara bertahap dan konsisten meningkatkan usia minimum bagi seorang anak untuk diperbolehkan bekerja. Peningkatan usia tersebut dirancang sampai pada suatu tingkat yang sesuai dengan perkembangan fisik dan psikis dari anak-anak. Dalam Pasal 2 ayat 3 Konvensi 1973 dikatakan bahwa usia minimum bagi seorang anak untuk dapat bekerja adalah 15 tahun. Pengecualian tertentu atas hal ini harus disertai dengan alasan yang jelas dan logis. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat 5 Konvensi 1973. Selain itu, berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Konvensi 1973, manakala sifat atau keadaan lingkungan kerja membahayakan kesehatan, keselamatan, dan psikis anak-anak, maka umur minimum yang diperkenankan adalah 18 tahun.

Dalam pertimbangan Konvensi, dikatakan bahwa penghapusan secara efektif bentuk-bentuk pekerjaan yang buruk bagi anak memerlukan tindakan komprehensif. Tindakan tersebut harus dilaksanakan segera dengan memperhatikan kepentingan pendidikan dasar bagi anak-anak, rehabilitasi dan integrasi sosial anak-anak yang harus memenuhi kebutuhan keluarga, dan pembebasan anak-anak dari belenggu bentuk kerja yang buruk bagi anak. Berkenaan dengan pendidikan dasar, merupakan elemen penting yang dapat menopang pertumbuhan fisik dan psikis anak. Hal ini disebabkan karena melalui pendidikan, anak-anak dapat

³ Hal ini sebagaimana termaktub dalam pertimbangan *Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour 1999*, paragraf kedua.

memperoleh ilmu pengetahuan formal dan melatih pola pikir. Selain itu, keberadaan pekerja anak sendiri tidak terlepas dari permasalahan kemiskinan. Dalam pertimbangan dinyatakan bahwa, mayoritas keberadaan pekerja anak adalah akibat kemiskinan. Dalam hal ini, penyelesaian jangka panjang terletak pada pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan menuju arah kemajuan sosial yang terfokuskan pada penanggulangan kemiskinan serta pemenuhan pendidikan dasar.

Keberadaan Konvensi sendiri berkaitan dengan ketentuan-ketentuan internasional lainnya berkenaan dengan pemenuhan hak dan perlindungan terhadap anak. Ketentuan-ketentuan internasional tersebut antara lain adalah, Konvensi Hak Anak 1989, Deklarasi ILO berkenaan dengan Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya 1998, Konvensi Kerja paksa 1930, dan Konvensi Tambahan Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak dan Lembaga-lembaga serta Praktik-praktik Perbudakan atau sejenis Perbudakan 1956. Semua ketentuan internasional di atas, selain Konvensi 1973, merupakan Ketentuan-ketentuan yang melatarbelakangi pembentukan Konvensi. Pada dasarnya melalui Konvensi hendak diciptakan pemenuhan regulasi yang melindungi posisi anak dalam dunia kerja. Hal ini guna menunjang pertumbuhan anak-anak.

Keberlakuan

Berdasarkan Pasal 10 Konvensi, dinyatakan bahwa Konvensi mulai berlaku 12 bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua anggota Organisasi Ketenagakerjaan Internasional (ILO) yang didaftarkan pada Direktur Jenderal ILO. Dua belas bulan pasca pendaftaran dua anggota ILO, Konvensi akan berlaku bagi negara peserta lainnya. Konvensi sendiri telah berlaku sejak 19 November 2000.

Prinsip Umum

Prinsip umum dalam Konvensi terdapat dalam Pasal 2 dan 3. Berdasarkan Pasal 2, istilah anak ditujukan bagi semua orang yang berusia di bawah 18 tahun. Dalam hal ini terdapat satu prinsip bahwa anak merupakan usia 17 tahun ke bawah. Sementara itu, berdasarkan Pasal 3, istilah bentuk-bentuk pekerjaan yang buruk bagi anak mengandung pengertian:

- a. Segala bentuk perbudakan atau praktik sejenis perbudakan. Dalam hal ini dapat berupa: penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon (*debt bondage*), kerja paksa atau wajib kerja termasuk di dalamnya pengerahan anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;
- b. Pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, maupun untuk pertunjukan porno;
- c. Pemanfaatan, penyediaan, atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam ketentuan internasional;
- d. Pekerjaan yang sifat atau keadaan tempat kerjanya dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

Materi Pokok

Konvensi terdiri dari 16 Pasal. Pasal-pasal tersebut meliputi ketentuan umum, kewajiban negara, dan bidang administratif. Dalam ketentuan umum diatur berbagai macam hal berkenaan dengan posisi anak dalam dunia kerja.

Ketentuan Umum

Sebagaimana disebutkan di atas, permasalahan perlindungan anak merupakan masalah penting yang dihadapi oleh berbagai negara dunia. Hal ini disebabkan oleh posisi anak berdasarkan cabang keilmuan lainnya, selain hukum, yang menyatakan bahwa anak masih menjalani pertumbuhan, baik secara fisik maupun psikis. Pertumbuhan tersebut perlu dilindungi dan dijaga sehingga anak-anak dapat tumbuh dengan baik. Dalam hal ini, Konvensi

mengatur segenap hal yang diperlukan untuk menopang kondisi tersebut. Hal ini tercermin dalam ketentuan Pasal 1 – 4 Konvensi. Hal-hal yang diatur dalam ketentuan umum adalah sebagai berikut:

1. Setiap anggota yang telah meratifikasi Konvensi berkewajiban untuk mengambil tindakan efektif guna menjamin pelarangan dan penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagai hal yang mendesak;
2. Konvensi membatasi makna anak, yakni: semua orang yang berusia di bawah 18 tahun;
3. Melengkapi Pasal 3, Pasal 4 menyatakan bahwa:
 - a. Jenis-jenis pekerjaan yang disebut dalam Pasal 3 (c) wajib diatur oleh ketentuan nasional. Pengaturan tersebut dikonsultasikan dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait dengan memperhatikan ketentuan internasional yang relevan dengan paragraf 4 dan 4 dari Rekomendasi mengenai Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak 1999;
 - b. Pihak berwenang setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, berkewajiban untuk menunjuk atau mengidentifikasi lokasi jenis pekerjaan tersebut;
 - c. Daftar jenis pekerjaan ini (disebut dalam paragraf 1) wajib dikaji ulang secara berkala dan direvisi sesuai dengan hukum yang berlaku. Dalam hal revisi, dilaksanakan dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja terkait.

Kewajiban Negara

Sementara itu, berkenaan dengan kewajiban negara, Konvensi mewajibkan negara peserta untuk membina kerja sama komprehensif agar pemenuhan tujuan Konvensi dapat dirasakan secara nyata. Hal ini mengingat jumlah pekerja anak yang cukup besar di dunia, sehingga dibutuhkan langkah yang tepat guna

mereduksi jumlah tersebut.⁴ Dalam hal ini, pengaturan mengenai kerja sama antarnegara yang difasilitasi oleh ILO menjadi penting karena berhasil atau tidaknya Konvensi ditentukan oleh sikap negara peserta. Dalam Konvensi, hal tersebut tercermin dari pengaturan mengenai kewajiban negara yang terdapat dalam Pasal 5 – 8 Konvensi. Sebagai contoh pengaturan kerja sama dapat dilihat pada pengaturan Pasal 8 Konvensi yang menyatakan bahwa anggota berkewajiban untuk mengambil langkah yang sesuai untuk membantu satu sama lain dalam memberlakukan ketentuan Konvensi ini melalui peningkatan kerja sama dan/atau bantuan internasional termasuk dukungan pembangunan sosial dan ekonomi, program-program penanggulangan kemiskinan, dan wajib belajar. Pada dasarnya kerja sama antarnegara diperlukan karena masih terdapat *gap* dalam hal penerapan berbagai macam konvensi internasional antara negara maju dan negara berkembang. Dengan adanya kerangka kerja sama yang komprehensif, diharapkan pemenuhan tujuan suatu konvensi internasional dapat tercapai sehingga dapat dirasakan oleh masyarakat. Hal-hal yang menjadi kewajiban negara antara lain adalah:

1. Masing-masing Negara peserta, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja wajib membuat atau menetapkan mekanisme yang sesuai untuk memantau pelaksanaan ketentuan yang membuat Konvensi ini berlaku;
2. Masing-masing Negara anggota berkewajiban untuk merancang dan melaksanakan program aksi untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagai prioritas;
3. Program-program aksi tersebut wajib dirancang dan dilaksanakan melalui konsultasi dengan lembaga pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja terkait, dengan memperhatikan secara seksama pandangan kelompok lainnya seperlunya;

⁴ Berdasarkan data dari UNICEF, saat ini terdapat 158 juta anak dengan umur 5 – 14 tahun yang terlibat sebagai pekerja anak. Angka tersebut merupakan angka yang besar, karena jika dikonversikan dalam jumlah perbandingan ditemukan angka 1 berbanding 6. Dalam hal ini, 1 dari 6 anak di dunia terlibat kegiatan *child labour*. UNICEF, "Child Labour," <http://www.unicef.org/protection/index_child_labour.html>, 19 Mei 2008.

4. Masing-masing Negara anggota berkewajiban untuk mengambil segala tindakan yang perlu untuk memastikan agar ketentuan-ketentuan yang memberlakukan Konvensi ini dapat diterapkan dan dilaksanakan efektif termasuk di dalamnya pengaturan dan penerapan sanksi pidana dan sanksi lainnya;
5. Masing-masing Negara anggota berkewajiban untuk memperhatikan arti penting pendidikan dalam penghapusan kerja anak. Dalam hal ini, dapat diambil tindakan berikut:
 - a. Mencegah penggunaan anak-anak dalam bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
 - b. Memberikan bantuan langsung yang perlu dan sesuai untuk membebaskan anak-anak dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak dan untuk rehabilitasi serta integrasi sosial anak-anak;
 - c. Menjamin ketersediaan pendidikan dasar gratis (secara cuma-cuma), dan apabila memungkinkan dan sesuai dengan pelatihan kejuruan bagi anak-anak yang telah dibebaskan dari bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak;
 - d. Mengidentifikasi dan menjangkau anak-anak beresiko khusus; dan
 - e. Memperhitungkan situasi khusus anak-anak perempuan.

Ketentuan Administratif

Ketentuan administratif merupakan suatu pengaturan yang lazim terdapat dalam suatu konvensi internasional. Dalam ketentuan administratif diatur hal-hal yang berkaitan dengan tempat penyimpanan suatu konvensi (*depository*), proses ratifikasi, amandemen, pembatalan, dan hal-hal lainnya yang tidak menciptakan kaidah hukum baru bagi negara peserta konvensi. Dalam Konvensi ini sendiri, ketentuan administratif terdapat dalam Pasal 9 – 15. Berkenaan dengan pembatalan, terdapat jangka waktu 10 tahun untuk suatu negara peserta yang hendak mengundurkan (membatalkan) diri dari Konvensi. Berdasarkan Pasal 11 dinyatakan bahwa, masing-masing Negara anggota yang telah meratifikasi Konvensi dapat membatalkan Konvensi setelah melampaui waktu sepuluh tahun terhitung sejak tanggal keberlakuan Konvensi dengan

menyertakan keterangan kepada Direktur Jenderal Kantor Ketenagakerjaan Internasional. Dalam hal ini, masing-masing Negara peserta terikat pada Konvensi untuk masa 10 tahun. Setelah 10 tahun lewat, suatu negara barulah dapat membatalkan (mengundurkan diri) Konvensi. Manakala Negara peserta tidak memberikan keterangan apa pun berkenaan dengan hal ini, maka Negara peserta tersebut dengan jangka waktu maksimal 1 tahun setelah 10 tahun tersebut dianggap terikat terhadap Konvensi untuk 10 tahun ke depan.

Mekanisme Khusus

Mekanisme khusus dalam Konvensi menyangkut kerjasama antarnegara peserta Konvensi. Hal ini terdapat dalam Pasal 8 yang menyatakan bahwa Anggota berkewajiban untuk mengambil langkah yang sesuai untuk membantu satu sama lain dalam memberlakukan ketentuan Konvensi ini melalui peningkatan kerja sama dan/atau bantuan internasional termasuk dukungan pembangunan sosial dan ekonomi, program-program penanggulangan kemiskinan, dan wajib belajar. Ketentuan Pasal 8 merupakan landasan bagi Negara-negara anggota untuk bekerjasama guna menindaklanjuti/menjaga keberlakuan Konvensi.

Berkenaan dengan ketentuan mengenai amandemen, Konvensi mengaturnya dalam Pasal 14. Merujuk pada Pasal 14, terdapat Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional (*the Governing Body of the International Labour Office*) yang memiliki kompetensi untuk mengagendakan perubahan Konvensi. Badan tersebut memiliki kewajiban untuk melaporkan perkembangan pelaksanaan Konvensi di negara peserta. Manakala Konvensi tidak dapat mengakomodasi kondisi di lapangan, perubahan terhadap Konvensi dapat diusulkan oleh Badan Pengurus. Selain itu, patut juga diperhatikan permasalahan penyelesaian sengketa. Konvensi tidak mengatur permasalahan penyelesaian sengketa. Hal ini adalah wajar, karena Konvensi ini merupakan penunjang ketentuan internasional yang mengatur perlindungan anak.

Pengawasan

Berdasarkan Pasal 14 Konvensi, dinyatakan bahwa Badan Pengurus Kantor Ketenagakerjaan Internasional memiliki kewajiban untuk menyampaikan kepada Dewan Umum ihwal pelaksanaan Konvensi dan mempertimbangkan keperluan mengagendakan perubahan Konvensi ini. Dalam hal ini, di bidang pengawasan merupakan wewenang Dewan Umum.

Peraturan Terkait

1. Konvensi Kerja Paksa 1930 (*the Forced Labour Convention*);
2. Konvensi Tambahan Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai Penghapusan Perbudakan, Perdagangan Budak dan Lembaga-lembaga serta Praktik-praktik Perbudakan atau Sejenis Perbudakan 1956 (*the United Nation Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery 1956*);
3. Konvensi Mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja 1973 (*the Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment 1973*);
4. Konvensi Hak Anak 1989 (*the Convention on the Rights of the Child 1989*); dan
5. Deklarasi ILO berkenaan dengan Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya 1998 (*the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*).

(Willyam Saroinsong)

Employment Service Convention, 1948⁵

Latar Belakang

Pada 17 Juni 1948 negara-negara anggota *International Labour Organisation* (ILO) diundang untuk menghadiri sidang ke-31 Konferensi Ketenagakerjaan Internasional di San Fransisco. Dalam konferensi tersebut dibahas beberapa hal yang telah diagendakan. Di dalam butir keempat agenda sidang tersebut dibahas mengenai pembentukan konvensi tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja atau yang diberi judul *Employment Service Convention*. Pembentukan konvensi ini dilaksanakan setelah disetujuinya usulan-usulan mengenai pembentukan lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja yang telah diajukan oleh para delegasi dan telah dibahas di dalam konferensi tersebut.

Konsep

Konvensi ini merupakan salah satu konvensi yang dibentuk di bawah *International Labour Organisation* (ILO) pada 1948 untuk memenuhi kebutuhan masyarakat internasional sesuai dengan perkembangan dalam hukum perburuhan di dunia, yakni ketika sudah mulai lahir pemikiran untuk membentuk suatu lembaga pelayanan khusus yang menawarkan jasa penempatan tenaga kerja. Dalam praktiknya, lembaga tersebut berfungsi di dalam wilayah suatu negara untuk membantu menghubungkan para calon tenaga

⁵ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C088>

kerja dengan para pencari tenaga kerja atau tempat-tempat kerja yang menawarkan lowongan pekerjaan bagi para calon tenaga kerja. Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja ini diharapkan dapat meminimalisasi masalah-masalah yang ada di dalam dunia perburuhan dan membantu para calon tenaga kerja demi mendapatkan tempat kerja yang sesuai serta para pencari tenaga kerja demi mendapatkan tenaga kerja yang sesuai pula.

Keberlakuan

Berdasarkan Pasal 16 ayat 2 dalam konvensi ini, konvensi ini akan berlaku pada periode waktu dua belas bulan setelah tanggal ratifikasi oleh dua anggota ILO yang didaftarkan pada Direktur Jenderal, yakni pada 10 Agustus 1950, setelah Norwegia meratifikasi pada 04 Juli 1949 dan Britania Raya meratifikasi pada 10 Agustus 1949. Indonesia pun telah meratifikasi konvensi ini dengan KEPPRES No. 36 Tahun 2002 pada 29 Mei 2002.

Materi Pokok

Di dalam konvensi ini terdapat 22 pasal dengan materi-materi pokok, diantaranya:

- Setiap negara anggota ILO yang telah mengikatkan diri terhadap konvensi ini wajib membentuk kebijakan nasional untuk mendirikan dan memastikan berdirinya lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja. (Pasal 1) .
- Lembaga pelayanan penempatan kerja mempunyai tugas utama, yakni memastikan, melalui kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta terkait, terselenggaranya sebaik mungkin bursa tenaga kerja sebagai bagian terpadu dari program nasional yang ditujukan untuk menghapus pengangguran dan mengembangkan serta menggunakan sumber-sumber daya produktif yang ada. (Pasal 2)

- Sistem Lembaga Pelayanan Penempatan Kerja harus terdiri dari suatu jaringan tingkat lokal, dan apabila perlu, kantor-kantor per wilayah, yang jumlahnya memadai untuk memberikan pelayanan setiap wilayah geografis negara dan mudah dijangkau oleh pengusaha maupun pekerja. (Pasal 3)
- Dalam sistem Lembaga Pelayanan Penempatan Kerja terdapat satu atau dua panitia penasihat. Panitia penasihat mempunyai kewajiban untuk membuat pengaturan yang sesuai guna menggalang kerja sama wakil-wakil pengusaha dan pekerja di dalam penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja dan di dalam pengembangan kebijakan di bidang penempatan kerja. (Pasal 4)
- Kebijakan umum mengenai pelayanan penempatan tenaga kerja dalam menghubungkan pencari kerja yang ada dengan lowongan kerja. (Pasal 5)
- Lembaga pelayanan penempatan kerja memiliki kewajiban untuk:
 - membantu pencari kerja demi mendapatkan pekerjaan yang tepat dan membantu pengusaha untuk mendapatkan pekerja yang sesuai,
 - mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mempermudah mobilitas pekerjaan, mobilitas geografis, dan perpindahan tenaga kerja,
 - mengumpulkan dan menganalisis, melalui kerja sama dengan pihak berwenang, pihak manajemen perusahaan, dan serikat pekerja, seluruh informasi yang tersedia mengenai situasi bursa tenaga kerja dan kemungkinan perubahannya, baik di tingkat nasional secara keseluruhan dan dalam berbagai bidang industri yang berbeda, pekerjaan, dan daerah; serta mengupayakan agar informasi tersebut tersedia secara sistematis dan cepat bagi pemerintah, organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja, dan bagi masyarakat luas,
 - melakukan kerja sama dalam hal administrasi asuransi dan bantuan bagi pengangguran, dan

- memberikan bantuan yang diperlukan instansi pemerintah maupun lembaga swasta lainnya dalam melakukan perencanaan sosial dan ekonomi guna memastikan terciptanya iklim penempatan tenaga kerja kondusif. (Pasal 6)
- Langkah yang diupayakan oleh lembaga pelayanan adalah untuk mempermudah dilakukannya penilaian bidang penempatan tenaga kerja (spesialisasi) di setiap kantor penempatan tenaga kerja berdasarkan jenis pekerjaan dan bidang industri dan untuk memenuhi kebutuhan pencari kerja dengan kategori khusus. (Pasal 7)
- Bagi tenaga kerja usia muda ditentukan suatu pengaturan khusus, yakni mereka akan diprakarsai dan dikembangkan dalam kerangka penempatan dan pemberian kejuruan. (Pasal 8)
- Staf lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus terdiri dari para pejabat yang melayani kepentingan masyarakat dengan status jabatan dan kondisi kerja yang diatur sedemikian rupa sehingga mereka dapat terus bekerja tanpa terpengaruh oleh gejolak perubahan yang terjadi di dalam pemerintahan maupun luar pemerintahan. Persyaratan bagi penerimaan staf lembaga pelayanan umum ditentukan dengan peraturan perundang-undangan nasional. Dengan adanya persyaratan tersebut, maka para staf lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja diterima dengan dasar kemampuan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Kemudian, para staf lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja harus diberi pelatihan yang memadai sehingga mereka dapat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. (Pasal 9)
- Lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja dan instansi kemasyarakatan berwenang lainnya, bekerja sama dengan organisasi pengusaha, pekerja, dan pihak lain yang berkepentingan, di mana perlu, wajib mengambil langkah-

langkah untuk memaksimalkan pemanfaatan semua fasilitas yang dimiliki oleh instansi penempatan tenaga kerja. (Pasal 10)

- Selain itu, instansi yang bertanggung jawab atas pelayanan penempatan tenaga kerja wajib mengambil langkah-langkah untuk menjamin bahwa kerja sama yang dilakukan antara lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja swasta tidak bertujuan untuk mencari laba. (Pasal 11)
- Apabila ketentuan-ketentuan dalam konvensi ini tidak mungkin dapat dilaksanakan secara efektif dikarenakan kondisi luas daerah wilayah, perkembangan, serta jumlah penduduk, maka pengecualian dapat dilakukan terhadap pemberlakuan konvensi ini. Pengecualian tersebut wajib dilaporkan dalam laporan tahunan. (Pasal 12)
- Setiap negara anggota, setelah meratifikasi konvensi ini, wajib memberikan kepada Direktur Jenderal Kantor Perburuhan Internasional suatu pernyataan di wilayah mana saja ketentuan-ketentuan konvensi ini diberlakukan tanpa modifikasi, di wilayah mana saja ketentuan-ketentuan konvensi ini dinyatakan berlaku dengan modifikasi, serta di wilayah mana saja konvensi ini tidak dapat diberlakukan. (Pasal 13)
- Ketentuan mengenai ratifikasi konvensi ini diatur dalam Pasal 15-19. Kemudian, dalam Pasal 20-21 diatur mengenai amandemen dari konvensi ini.

Peraturan Terkait

Konvensi ini terkait dengan Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional atau yang juga dikenal dengan *Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946*. (Anita Komala)

Convention concerning Forced or Compulsory Labour (ILO Convention No. 29), 1930⁶

Konsep

Convention concerning Forced or Compulsory Labour 1930 merupakan salah satu dari 8 (delapan) konvensi fundamental Organisasi Buruh Internasional (ILO) yang mengatur perlindungan hak-hak asasi manusia di bidang perburuhan. Konvensi ini juga merupakan salah satu dasar lahirnya konvensi ILO lain yang melindungi hak asasi buruh untuk tidak dikenakan kerja paksa, yaitu *Convention concerning the Abolition of Forced Labour* (ILO Convention No. 105), 1957.

Perbedaan yang mendasar antara Konvensi ini dan Konvensi No. 105 terletak di bentuk-bentuk pekerjaan yang diaturinya. Konvensi ini bertujuan untuk menghapuskan segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di bawah ancaman hukuman, di mana orang tersebut tidak bekerja secara sukarela. Sedangkan, Konvensi No. 105 lebih menitikberatkan pada bentuk-bentuk kerja paksa yang spesifik, yaitu kerja paksa yang dilakukan sebagai alat paksaan politik untuk mengekang individu-individu yang memiliki ideologi berbeda dengan pemerintah, kerja paksa untuk tujuan pengembangan ekonomi, kerja paksa sebagai upaya untuk mendisiplinkan buruh, kerja paksa sebagai hukuman karena telah melakukan aksi mogok, dan kerja paksa sebagai bentuk diskriminasi rasial, sosial, nasional, atau agama.

Dalam perkembangannya, Konvensi ini telah diratifikasi oleh lebih banyak negara di dunia daripada Konvensi No. 105. Semua negara anggota Konvensi ini tidak pernah melakukan reservasi atas Konvensi, dan tidak satu pun dari mereka pernah mundur dari keterikatannya atas Konvensi. Hal ini berbeda dengan Konvensi No. 105, di mana Malaysia dan Singapura yang pernah

⁶ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>

meratifikasinya menyatakan mundur dari keanggotaan, masing-masing pada 10 Januari 1990 dan 19 April 1979.⁷

Latar Belakang

ILO mencatat bahwa kerja paksa tidak hanya merupakan pelanggaran serius atas hak-hak asasi manusia, namun juga salah satu penyebab utama kemiskinan dan terhambatnya pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Kerja paksa terus-menerus terjadi di berbagai belahan dunia, seperti Afrika, Amerika Latin, Karibia, Asia Selatan, Eropa, dan Amerika Utara.⁸

Oleh karena itu, dalam sesi ke-14 *Governing Body* ILO pada 10 Juni 1930, *General Conference* ILO mengadopsi beberapa proposal yang ditujukan kepada negara-negara anggota untuk membentuk suatu konvensi internasional yang bertujuan mencegah dan menanggulangi permasalahan kerja paksa di dunia. Proposal-proposal ini kemudian ditindak lanjuti, dan pada 28 Juni 1930, ILO akhirnya mengadopsi *Convention concerning Forced or Compulsory Labour*, yang juga disebut sebagai Konvensi ILO No. 29 ("C 29").

Keberlakuan

Pasal 28 ayat (1) Konvensi menyatakan bahwa Konvensi hanya akan berlaku terhadap negara-negara anggota yang telah mendaftarkan ratifikasi mereka atas Konvensi kepada ILO. Pasal 28 ayat (2) menyatakan bahwa Konvensi akan berlaku 12 bulan setelah tanggal di mana ratifikasi terhadap Konvensi ini oleh 2 (dua) anggota ILO didaftarkan kepada Direktur Jendral ILO. Pasal 28 ayat (3) menyatakan bahwa Konvensi akan berlaku terhadap segala negara anggota 12 bulan setelah tanggal di mana ratifikasi yang

⁷ <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>

⁸ [http://www.ilo.org/global/What we do/InternationalLabourStandards/Subjects /Forcedlabour/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Forcedlabour/lang-en/index.htm)

dimaksud telah didaftarkan. Karenanya, Konvensi ini telah mulai berlaku sejak 1 Mei 1932.

Hingga Mei 2008, sebanyak 172 negara telah meratifikasi Konvensi ini. Tidak satupun dari negara-negara tersebut pernah melakukan ratifikasi bersyarat (*conditional ratification*), deklarasi yang dapat diterapkan (*applicable declaration*), ataupun mundur dari keterikatannya terhadap Konvensi (*denunciation*). Indonesia juga telah terikat oleh Konvensi ini melalui ratifikasi pada 12 Juni 1950.

Prinsip-prinsip Umum

Pasal 1 Konvensi menggariskan bahwa prinsip-prinsip umum Konvensi adalah:

1. segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib harus dihapuskan oleh setiap negara yang meratifikasi Konvensi dalam jangka waktu yang sesingkat-singkatnya;
2. walaupun demikian, kerja paksa atau kerja wajib masih dapat dikenakan oleh negara anggota, hanya dalam masa peralihan dan hanya untuk tujuan-tujuan publik (*public purposes*) sebagai cara-cara yang dikecualikan (*exceptional measures*), dalam kondisi-kondisi dan jaminan-jaminan yang diatur dalam Konvensi ini; dan
3. pada habisnya masa 5 (lima) tahun setelah Konvensi ini berlaku, *Governing Body* akan mempertimbangkan kemungkinan untuk menerapkan kewajiban bagi negara-negara anggota untuk menghapuskan kerja paksa atau kerja wajib dalam semua bentuknya, tanpa memberikan masa peralihan kembali.

Materi Pokok

Materi-materi pokok yang diatur oleh Konvensi ini adalah:

1. "Kerja paksa atau kerja wajib" didefinisikan sebagai segala pekerjaan atau jasa yang dilakukan oleh seseorang di bawah ancaman hukuman dan pekerjaan atau jasa tersebut tidak dilakukan oleh orang tersebut secara sukarela (Pasal 2 ayat (1)).

2. Tidak termasuk dalam ruang lingkup “kerja paksa atau kerja wajib” (Pasal 2 ayat (2)):
 - a. segala pekerjaan atau jasa yang dilakukan berdasarkan hukum mengenai wajib militer untuk pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karakter yang murni bersifat militer;
 - b. segala pekerjaan atau jasa yang menjadi bagian dari kewajiban biasa warga negara (*normal civic obligations*) dari negara yang sepenuhnya berdiri sendiri;
 - c. segala pekerjaan atau jasa yang dilakukan seseorang sebagai konsekuensi dari putusan pengadilan, hanya jika pekerjaan atau jasa tersebut dilakukan di bawah pengawasan dan kontrol otoritas publik, dan orang tersebut tidak disewa oleh atau dipekerjakan untuk kepentingan individu, perusahaan, atau asosiasi swasta;
 - d. segala pekerjaan atau jasa yang dilakukan dalam keadaan darurat, misalnya dalam hal adanya perang atau kekacauan seperti kebakaran, banjir, kelaparan, gempa bumi, epidemi penyakit, serangan hewan, serangan atau hama rumput, dan secara umum segala keadaan yang mengancam keberadaan atau *well-being* seluruh atau sebagian populasi; dan
 - e. jasa terhadap masyarakat dalam bentuk kecil yang, karena dilakukan oleh anggota masyarakat untuk kepentingan langsung masyarakatnya, dapat dianggap sebagai kewajiban biasa warga negara, hanya jika anggota masyarakat tersebut atau perwakilan langsungnya memiliki hak untuk dikonsultasikan mengenai jasa tersebut.
3. Otoritas yang berwenang di negara anggota wajib untuk tidak menerapkan atau mengizinkan kerja paksa atau kerja wajib untuk keuntungan individu, perusahaan, atau asosiasi swasta (Pasal 4 ayat (1)).
4. Setiap negara anggota wajib untuk tidak memberikan izin usaha kepada individu, perusahaan, atau asosiasi swasta yang melibatkan bentuk-bentuk kerja paksa atau kerja wajib untuk produksi atau koleksi produk-produk yang digunakan atau

- diperdagangkan individu, perusahaan, atau asosiasi swasta tersebut (Pasal 5 ayat (1)).
5. Pejabat administrasi, walaupun mereka memiliki kewajiban untuk memerintahkan suatu populasi untuk terlibat dalam sebuah bentuk pekerjaan, wajib untuk tidak membatasi seseorang dalam populasi tersebut untuk bekerja kepada individu, perusahaan, atau asosiasi swasta (Pasal 6).
 6. Pemimpin/kepala yang tidak memiliki fungsi-fungsi administratif wajib untuk tidak memerintahkan kerja paksa (Pasal 7 ayat (1)). Jika mereka memiliki fungsi administratif, mereka dapat memerintahkan kerja paksa atau kerja wajib, hanya dengan seizin otoritas yang berwenang, dalam kondisi-kondisi yang diatur oleh Pasal 10 Konvensi ini (Pasal 7 ayat (2)).
 7. Tanggung jawab untuk setiap keputusan yang memerintahkan kerja paksa atau kerja wajib dibebankan kepada otoritas sipil tertinggi di wilayah yang bersangkutan (Pasal 8 ayat (1)). Walaupun demikian, otoritas tersebut dapat mendelegasikan kekuasaan kepada otoritas lokal tertinggi untuk memerintahkan kerja paksa atau kerja wajib yang tidak melibatkan pemindahan pekerja dari tempat kediaman mereka masing-masing (Pasal 8 ayat (2)).
 8. Kecuali diatur lain dalam Pasal 10, setiap otoritas yang berwenang untuk mengenakan kerja paksa atau kerja wajib harus, sebelum memutuskan kerja paksa tersebut, mempertimbangkan bahwa (Pasal 9):
 - a. pekerjaan atau jasa yang akan dilakukan bersifat penting bagi kepentingan langsung komunitas yang diperintahkan untuk melakukan pekerjaan tersebut;
 - b. pekerjaan atau jasa tersebut sangat diperlukan pada saat itu juga atau pada saat yang akan datang namun telah tampak nyata akan terjadi (*of present or imminent necessity*);
 - c. tidak mungkin menemukan orang yang akan melakukan pekerjaan atau jasa tersebut secara sukarela, namun dengan ketentuan bahwa mereka juga harus diberikan gaji tidak lebih rendah dan tidak diperlakukan lebih buruk

- daripada orang yang pada umumnya melakukan pekerjaan atau jasa di bidang yang dimaksud; dan
- d. pekerjaan atau jasa tersebut tidak akan memberikan beban yang berat kepada populasi yang melakukannya, dengan mempertimbangkan para pekerja yang tersedia, dan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan.
9. Kerja paksa yang diperintahkan oleh pemimpin/kepala yang memiliki fungsi-fungsi administratif sebagai pajak dan untuk tujuan-tujuan publik harus secara progresif dihapuskan. Ketika kerja paksa semacam ini dilakukan, kondisi-kondisi yang ada dalam Pasal 9 harus dipenuhi, ditambah dengan satu kondisi lain, yaitu pekerjaan atau jasa yang akan dilakukan harus berdasarkan pada keadaan-keadaan yang disyaratkan oleh agama, kehidupan sosial, dan pertanian (Pasal 10).
 10. Hanya pria yang mampu secara fisik yang berusia 18-45 tahun yang dapat diperintahkan untuk melakukan kerja paksa. Jika ketentuan ini tidak dapat dilaksanakan berdasarkan Pasal 10, maka kondisi-kondisi di bawah ini harus dipenuhi (Pasal 11 ayat (1)):
 - a. pekerja yang bersangkutan harus sudah diperiksa oleh petugas medis dan dinyatakan tidak mengidap infeksi atau penyakit menular, dan mereka berada dalam kondisi fisik yang baik untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan dan untuk kondisi-kondisi di mana pekerjaan tersebut akan dilaksanakan;
 - b. guru sekolah dan anak-anak dan pejabat administrasi secara umum harus dikecualikan dari kerja paksa;
 - c. pemeliharaan jumlah pria yang mampu secara fisik adalah kondisi yang tidak dapat dikecualikan dalam keluarga dan kehidupan sosial; dan
 - d. penghormatan atas keutuhan dan ikatan keluarga harus dijunjung.
 11. Jangka waktu maksimum di mana seseorang dapat diperintahkan untuk melakukan kerja paksa tidak boleh melebihi 60 hari (Pasal 12), dan jam kerja untuk melakukan kerja paksa harus sama dengan jam kerja untuk melakukan pekerjaan tersebut di dalam kondisi sukarela (Pasal 13). Orang

- yang melakukan kerja paksa juga wajib diberikan gaji (Pasal 14).
12. Negara anggota wajib memiliki hukum-hukum dan peraturan-peraturan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja ketika kerja paksa diberlakukan (Pasal 15).
 13. Kecuali dalam kondisi-kondisi tertentu yang sangat diperlukan, tidak ada seorang pun yang dalam melakukan kerja paksa, boleh dipindahkan ke lokasi-lokasi di mana makanan dan iklimnya sangat berbeda dari makanan dan iklim sehari-hari pekerja, agar kesehatan mereka tidak terganggu (Pasal 16).
 14. Kerja paksa atau kerja wajib untuk pengangkutan orang atau barang, seperti kuli angkut atau kuli kapal, harus dihapuskan dalam jangka waktu yang sesingkat-singkatnya. Sementara itu, otoritas yang berwenang masih dapat mengenakan kerja paksa semacam ini hanya jika (Pasal 18):
 - a. pekerja tersebut melakukan pengangkutan untuk memfasilitasi perjalanan pejabat yang berwenang;
 - b. pekerja telah menjalani pemeriksaan medis dan dinyatakan berada dalam kondisi kesehatan yang baik;
 - c. jumlah maksimum muatan yang dapat diangkut oleh pekerja telah diatur;
 - d. jarak maksimum dari rumah pekerja ke tempat pekerja telah diatur; dan
 - e. jumlah maksimum hari dalam satu bulan atau periode lain di mana pekerja wajib melakukan pekerjaan tersebut, termasuk jumlah hari yang dihabiskan mereka untuk pulang ke rumah.
 15. Otoritas yang berwenang dapat memerintahkan tanam paksa hanya jika hal tersebut berfungsi sebagai metode pencegahan akan terjadinya kelaparan atau kekurangan makanan (Pasal 19).
 16. Hukum yang mengatur mengenai hukuman kolektif (*collective punishment laws*) dalam masyarakat tidak boleh mewajibkan kerja paksa kepada salah seorang anggotanya sebagai bentuk hukuman (Pasal 20).

17. Kerja paksa atau kerja wajib tidak boleh dilakukan di pertambangan bawah tanah (Pasal 21).
18. Negara anggota Konvensi ini harus memiliki ketentuan-ketentuan yang lengkap dan rinci mengenai pelarangan kerja paksa atau kerja wajib sesuai dengan Konvensi, dan mereka wajib menjamin bahwa ketentuan-ketentuan ini diterapkan secara tegas (Pasal 23-24).
19. Negara anggota wajib menganggap perintah kerja paksa secara ilegal sebagai tindak pidana, dan karenanya pelakunya dapat dihukum berdasarkan hukum pidana (Pasal 25).
20. Setiap negara anggota ILO wajib mengaplikasikan Konvensi ini terhadap wilayah-wilayah di bawah kedaulatan, yurisdiksi, perlindungan, persemaimuran, mandat, atau otoritasnya selama ia memiliki hak untuk menerima kewajiban yang mempengaruhi masalah-masalah internalnya. Dalam hal demikian, negara anggota dapat mengaplikasikan Pasal 35 Kontitusi ILO tentang *Application of Conventions to non-metropolitan territories* (Pasal 26).

Mekanisme Khusus

Beberapa mekanisme khusus yang diatur dalam Konvensi ini adalah:

1. Negara anggota yang telah meratifikasi Konvensi ini boleh mundur dari keterikatannya atas Konvensi setelah berakhirnya masa 10 tahun terhitung dari tanggal di mana Konvensi berlaku untuk pertama kali, dengan membuat pernyataan yang dikomunikasikan kepada Direktur Jendral ILO. Pernyataan mundur tersebut baru akan berlaku satu tahun setelah ia didaftarkan pada ILO. Walaupun demikian, negara tersebut masih akan terikat oleh Konvensi untuk masa 5 (lima) tahun setelahnya, dan baru terbebas dari keterikatannya pada akhir tiap-tiap masa 5 (lima) tahun tersebut (Pasal 30).
2. Jika Konferensi ILO mengadopsi konvensi baru yang merevisi Konvensi ini, baik seluruhnya atau secara sebagian, ratifikasi dari negara anggota konvensi yang baru akan melibatkan ketentuan *ipso jure* dari Konvensi ini tanpa adanya persyaratan

yang ditunda lagi, tanpa mengurangi ketentuan yang ada dalam Pasal 30, hanya jika konvensi yang baru telah berlaku. Dalam hal konvensi yang baru tersebut telah berlaku, Konvensi ini akan tertutup untuk diratifikasi oleh negara-negara lain. Meskipun demikian, Konvensi ini akan terus berlaku bagi negara yang telah meratifikasinya namun belum meratifikasi konvensi yang baru (Pasal 32).

Otoritas Pengawas

Pada habisnya tiap masa 5 (lima) tahun setelah berlakunya Konvensi ini, *Governing Body* ILO akan menyerahkan laporan kepada *General Conference* mengenai penerapan Konvensi ini dan akan mempertimbangkan untuk menempatkan rencana revisi Konvensi ini secara menyeluruh atau sebagian dalam agenda *General Conference* (Pasal 31).

Instrumen Terkait

Instrumen yang terkait dengan Konvensi ini adalah *Constitution of the International Labour Organisation*.
(Hadyu Ikrami)

Safety And Health In Mines Convention 1995⁹

Konsep (*Concept*)

Masalah perburuhan maupun masalah kehidupan sosial pekerja dalam industri pertambangan tidak bisa dipisah-pisahkan dari faktor-faktor ekonomi, politik, teknis maupun masalah lingkungan. Hal itu seluruhnya berhubungan terutama dalam hal perbaikan

⁹ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C176>

suasana kerja maupun kesehatan para pekerjanya. Oleh karena itu, ILO membentuk Konvensi ini untuk menjamin hak-hak pekerja maupun menjamin agar para pemilik maupun pengelolaan tambang tersebut berkerja sesuai dengan standar-standar yang diberlakukan ILO dalam Konvensi ini.

Konvensi ini dibuat dengan merujuk kepada peraturan-peraturan dalam *The Hours of Work (Coal Mines) Convention (no. 31) 1931*, yang diubah menjadi *Safety and Health in Mines Convention (No. 176)*, kemudian diadopsi dalam Konferensi ILO 1995. Hal ini disetujui dalam Pertemuan *Tripartite* yang terus dilaksanakan sejak lebih dari 50 tahun lalu. Dalam pertemuan tersebut mereka membuat beberapa isu yang antaranya adalah masalah kondisi tempat berkerja dan tanggung jawab penjamin kesehatan pekerja dalam pertambangan batubara maupun pertambangan lainnya. Sebagian besar dari peserta konferensi menyetujui hal tersebut. Terhitung sejak 22 Juni 1995, ILO mengadopsi Konvensi ini dan terbuka bagi semua negara anggota untuk meratifikasi.

Konvensi ini berisi aturan umum dan standar-standar minimum yang harus dilaksanakan oleh negara peratifikasi, yang kemudian negara tersebut diharuskan untuk membuat peraturan-peraturan yang mengatur secara khusus mengenai hal tersebut dengan mengikuti standar-standar minimum yang ditentukan dalam Konvensi tersebut.

Latar Belakang (*Background*)

Pertambangan dikenal sebagai salah satu pekerjaan yang berbahaya. Laki-laki, wanita, bahkan anak-anak berkerja dalam situasi yang berbahaya yang dapat membunuh mereka atau merusak kesehatan mereka. Industri pertambangan memiliki lebih dari 30 juta pekerja di seluruh dunia. Walaupun perhitungan itu hanyalah sebesar 1% dari seluruh penduduk dunia, dari seluruh pekerjaan yang ada di dunia, industri pertambangan bertanggung jawab terhadap 8% atas kecelakaan fatal dalam pekerjaan, atau sekitar 15.000 kecelakaan tiap tahunnya. Walaupun dalam kenyataannya ada peningkatan

dalam kesehatan dan keselamatan kerja yang terus terjadi tiap tahunnya di seluruh dunia, namun industri pertambangan tetap menjadi pekerjaan yang paling berbahaya. Hal tersebut dikarenakan banyaknya tambang yang tidak memiliki fasilitas kesehatan dan keselamatan yang memadai sesuai dengan situasi dalam maupun sekitar tambang tersebut. Selain itu, pekerja tambang tersebut tidak mengetahui hak-hak yang seharusnya dimiliki oleh mereka, dan kewajiban yang seharusnya dilaksanakan oleh pengelola tambang.

Oleh karena itu, ILO menyadari bahwa perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja tambang diperlukan, serta menyadari bahwa para pekerja tambang memiliki hak untuk mendapatkan fasilitas kesehatan yang memadai dan suasana kerja yang baik dan aman, maka ILO menyusun peraturan ini dan membuatnya dalam bentuk Konvensi.

Keberlakuan (*Entry Into Force*)

Konvensi ini diadopsi oleh ILO semenjak 22 Juni 1995, semenjak itu pula Konvensi ini terbuka bagi negara peserta ILO untuk meratifikasinya. Konvensi ini mulai berlaku sejak 5 Juni 1998. Sampai saat ini ada 22 Negara yang meratifikasi dengan Luxembourg yang paling baru meratifikasi Konvensi ini, pada 8 April 2008¹⁰.

Materi Pokok (*Main Features*)

1. Definisi diatur dalam Pasal 1, yang memuat mengenai definisi:
 - Tambang (*Mine*) yang meliputi:
 - Wilayah yang berada di atas maupun di bawah tanah di mana aktivitas-aktivitas seperti eksplorasi untuk mencari barang tambang (kecuali minyak dan gas) yang menyebabkan perubahan pada bentuk tanah, ataupun pengambilan barang tambang (kecuali minyak dan gas),

¹⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C176>, diakses pada 8 Juni 2008.

ataupun pengolahan termasuk penghancuran, penggilingan, ataupun pembersihan dari barang-batang tambang yang telah diperoleh.

- Segala macam peralatan, alat-alat, tumbuhan, bangunan maupun bangunan sipil yang berhubungan dengan segala aktifitas pertambangan.
 - Pemilik tambang atau pengelola tambang (*Employer*) adalah setiap subjek hukum atau badan hukum yang mempekerjakan satu atau lebih pekerja dalam industri pertambangan, dan termasuk di dalamnya adalah operator, kontraktor utama, kontraktor, atau sub kontraktor.
2. Jangkauan dan cara pelaksanaan Konvensi diatur dalam Pasal 2-Pasal 5, di mana pengaturannya adalah sebagai berikut:
- Konvensi ini berlaku bagi seluruh pertambangan (Pasal 2 ayat (1)).
 - Terdapat pengecualian bagi negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi ini bahwa negara-negara tersebut dapat mengecualikan beberapa kategori dari penerapan Konvensi ini, atau beberapa ketentuan jika secara keseluruhan dari peraturan dalam Konvensi ini tidak lebih inferior dari peraturan nasional dan hal tersebut tidak menyebabkan pelaksanaan dari Konvensi ini tidak terpenuhi dan apabila pengecualian tersebut dilakukan maka pemerintah haruslah menyusun rencana yang dapat melindungi seluruh tambang. (Pasal 2 ayat (2)).
 - Apabila Negara yang telah meratifikasi dapat membuktikan kemungkinan yang diatur dalam pasal 2 maka haruslah mengirimkan permohonannya sesuai dengan pasal 22 Konvensi ILO (Pasal 2 ayat (3)) mengenai jenis pertambangan yang dikecualikan disertai dengan alasannya.
 - Bahwa pengaturan dalam Konvensi ini harus diatur lebih lanjut dan khusus oleh negara peratifikasi, dan peraturan

tersebut harus sesuai dengan peraturan dalam Konvensi ini. Apabila diperlukan dalam peraturan nasionalnya maka dapat ditambahkan standar teknis dan atau aplikasi lain yang sesuai dengan praktik nasional yang telah disetujui oleh petugas yang berwenang (Pasal 3-Pasal 4).

- Hukum nasional dari negara peratifikasi harus menyediakan suatu peraturan perundangan-undangan yang menunjuk petugas yang berwenang untuk mengawasi dan mengatur segala aspek mengenai kesehatan dan keselamatan dalam industri pertambangan. Aturan yang diatur antara lain adalah pengawasan, pemeriksaan dan cara pelaporan himpunan kecelakaan yang terjadi. Selain itu negara peratifikasi diwajibkan untuk mengatur mengenai fasilitas mengenai pernapasan, antara lain penyediaan dan pemeliharaan alat-alat pertolongan pertama terhadap segala penyakit yang berhubungan dengan pernapasan, serta alat-alat pencegahan kecelakaan maupun pertolongan pertama bagi mereka yang terkurung dalam tambang. Selain itu, para pengelola diharuskan untuk merencanakan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut dilaksanakan. Hal ini dilakukan secara periodik oleh pengelola tambang (Pasal 5).
3. Cara pencegahan dan perlindungan di industri pertambangan diatur dalam Pasal 6-Pasal 14, pengaturan ini dibagi menjadi dua bagian besar, yang antara lain:
- Tanggung Jawab Pengelola Tambang (Pasal 6-Pasal 12)
Para pengelola tambang diwajibkan mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan melindungi keadaan yang diatur dalam Konvensi ini, di mana tata aturan prioritas tersebut adalah (Pasal 6):
 1. menghapuskan risiko
 2. mengontrol risiko dari sumber
 3. mengecilkan risiko dengan cara menggunakan metode sistem kerja aman.

Pengelola harus melakukan segala cara untuk untuk menghapuskan maupun mengurangi risiko yang ada dalam tambang dengan cara membuat konstruksi tambang sesuai dengan ukuran yang ditentukan dalam konvesi ini (Pasal 7). Pengelola harus menyediakan rencana untuk merespon apabila terjadi keadaan darurat (Pasal 8). Pengelola harus mengatakan sejujurnya mengenai lingkungan pekerjaan yang berbahaya yang akan dihadapkan pada pekerjaannya tersebut dengan cara yang pantas. Pengelola harus meminimalisasi resiko dengan cara menyediakan pakaian yang dapat melindungi pekerja dari resiko tersebut, dan menyediakan transportasi yang sesuai agar apabila terjadi kecelakaan pekerja dapat langsung mengakses fasilitas kesehatan (Pasal 9).

Pengelola juga harus menyediakan pelatihan yang cukup bagi pekerjaannya dan bagi lebih dari satu pengelola yang mengelola satu tambang maka pengelola-pengelola tersebut harus bersama-sama berkoordinasi mengatur segala hal yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja di tambang (Pasal 10-Pasal 12)

- Hak dan Kewajiban Pekerja dan wakilnya (Pasal 13-Pasal 14).

Para pekerja memiliki hak-hak, antara lain untuk melaporkan mengenai kemungkinan bahaya atau kecelakaan kepada pengelola serta petugas yang berwenang, untuk meminta pengelola atau petugas yang berwenang untuk memeriksa tambang ataupun daerah sekitar tambang apabila ada hal-hal yang yang mungkin dapat membahayakan kesehatan dan keselamatannya, untuk mengetahui bahwa tempat ia berkerja dapat membahayakan keselamatan maupun kesehatannya, untuk mendapatkan informasi mengenai kesehatan dan keselamatan mereka, untuk keluar dari tempat ia berkerja apabila keadaan berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan muncul, untuk memilih secara bersama wakil yang dapat merepresentasikan kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja.

Para pekerja juga memiliki kewajiban yang antara lain untuk menyesuaikan diri dengan langkah-langkah kesehatan maupun keselamatan kerja yang telah ditentukan, mengambil langkah yang diperlukan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan diri sendiri, menjaga kesehatan orang lain yang mungkin terinfeksi, untuk melaporkan secepatnya apabila ada situasi yang mungkin dapat berkembang menjadi keadaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja serta untuk berkerja sama dengan pengelola dalam mencapai tujuan dalam Konvensi ini.

- Kerjasama mengenai pekerja dan pengelola dan wakil dari pekerja untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 15).
4. Pelaksanaan (*Implementation*) diatur dalam Pasal 16. Dalam pasal ini diatur mengenai bahwa para negara anggota harus mengambil seluruh langkah yang diperlukan, termasuk pemberian hukuman yang diperlukan untuk memastikan dilaksanakannya peraturan dalam Konvensi, dan menyediakan program pemeriksaan yang dibutuhkan untuk mengawasi pelaksanaan dari Konvensi ini.
5. *Final Provisions* diatur dalam Pasal 17 sampai Pasal 24, yang antara lain mengatur:
- Mengatur mengenai prosedur ratifikasi, di mana ratifikasi harus diberikan kepada Direktur Jendral ILO (Pasal 17).
 - Peraturan ini hanya mengikat bagi anggota ILO yang ratifikasinya telah didaftarkan kepada Direktur Jendral ILO, di mana Konvensi ini akan berlaku setelah 12 bulan setelah hari ratifikasi tersebut didaftarkan, oleh karena itu Konvensi ini berlaku bagi setiap anggota 12 bulan setelah ratifikasi yang didaftarkan (Pasal 18).

- Setiap anggota ILO yang telah meratifikasi Konvensi ini dapat mengundurkan diri dalam keanggotaannya terhadap Konvensi ini setelah 10 tahun terhitung sejak pertama kali Konvensi ini berlaku, pengunduran diri tersebut mulai berlaku setelah 1 tahun pendaftaran. Sedangkan, bagi para peserta Konvensi ini baik yang telah meratifikasi maupun yang tidak, namun meratifikasi konvensi ini pada pertengahan setelah berlakunya konvensi ini akan terikat dalam periode 10 tahun pertama dan periode 10 tahun setelahnya, sehingga dapat melaksanakan penarikan keanggotaan dari Konvensi tersebut setelah periode 10 tahun setelahnya berakhir. (Pasal 19)
- Apabila konferensi mengadopsi Konvensi baru yang merevisi Konvensi ini secara keseluruhan, maka (apabila Konvensi yang bersangkutan tidak mengaturnya secara khusus): Ratifikasi yang dilakukan oleh negara penandatangan Konvensi menyebabkan negara tersebut tidak lagi menjadi anggota dari Konvensi ini secara otomatis sejak berlakunya Konvensi revisi, maka Konvensi ini menghentikan untuk ditandatangani untuk anggota yang baru, Konvensi ini tetap berlaku secara keseluruhan bagi negara yang tidak meratifikasi Konvensi yang direvisi tersebut.

(Desy Kristine)